Приложение № 1 к
Коллективному договору
на период с «22» апреля 2016 г.
до «22» апреля 2019 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
Профсоюзной организации
Работников

_____ Е.А. Радзецкая

«29» июня 2018 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
И.о. ректора МГИМ им. А.Г. Шнитке

_____ А.И. Щербакова

«29» июня 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ МУЗЫКИ ИМЕНИ А.Г.ШНИТКЕ»

(с изменениями от 29.06.2018)

1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный институт музыки имени А.Г. Шнитке» (далее - Институт, Положение) вводится в целях установления системы оплаты труда работников Института, усиления материальной заинтересованности, достижения лучших конечных результатов деятельности, улучшения качества работы, создания условий для проявления активности каждого работника.

Настоящее Положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников, определяет правила установления размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням с учетом профессиональных стандартов, условия установление компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливает правила взаимодействия между руководителями структурных подразделений и руководством Института по вопросам оплаты труда.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Уставом Института, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников Института устанавливаются руководителем Института в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), утвержденных Департаментом культуры города Москвы, с учетом размера фонда оплаты труда Института, а также сложности и объема выполняемой работниками Института работы. Институт в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом самостоятельно определяет размер и виды выплат стимулирующего характера, премий (разовых поощрительных выплат) без ограничения их максимального размера в пределах, имеющихся у Института средств на оплату труда и в соответствии с нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Система оплаты труда работников Института разработана с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС);
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС);
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Московского трехстороннего соглашения на 2016-2018 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- решений Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- закона г. Москвы от 20.06.2001 N 25 «О развитии образования в городе Москве»;
- мнения представительного органа работников;
- нормативных актов Департамента культуры города Москвы по вопросам оплаты труда.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников Института, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием (включая работников, работающих по совместительству и принятых на временную работу).

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, установленные заключенным трудовым договором и должностными инструкциями не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.6. Оплата труда (заработная плата) работника Института включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.7 Финансовое обеспечение оплаты труда работников в Институте осуществляется за счет следующих источников:

- средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ);
- средств целевых субсидий;
- средств от приносящей доход деятельности Института, в том числе от оказания платных образовательных услуг и иных услуг, выполнения научных исследований и разработок, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организаций и правительств иностранных государств, в том числе добровольных пожертвований, доходов от использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении Института, и других доходов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и по видам деятельности предусмотренной Уставом Института.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

1.10. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.11. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника Института, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.12. Используемые термины и сокращения:

Выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты стимулирующего характера - выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета стимулирующих и компенсационных выплат.

Заработная плата (оплата труда работников) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работников, сложности труда, количества,

качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) устанавливаемый федеральным законом. Размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

Повышающий коэффициент - коэффициент, устанавливаемый к окладам (должностным окладам). Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Институтом на основании заключенного трудового договора.

Ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета стимулирующих и компенсационных выплат.

2. Формирование штатного расписания

2.1. Штатное расписание структурных подразделений Института готовится бухгалтерией МГИМ им. А. Г. Шнитке и утверждается приказом ректора в соответствии со сформированной структурой Института. Изменения в штатное расписание структурных подразделений Института вносятся на основании служебных записок руководителей структурных подразделений, содержащих информацию о наименовании и количестве вводимых/выводимых штатных единиц и имеющих положительную резолюцию ректора или проректора, курирующего соответствующий вид деятельности, и утверждается ректором.

2.2. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава (далее - ППС) формируется на основании годовой учебной нагрузки (с учетом норм времени, установленных для ППС локальными нормативными актами МГИМ им. А.Г. Шнитке и с учетом установленного Правительством Российской Федерации соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя, на основании информации о необходимом количестве штатных единиц, представляемой структурным подразделением, осуществляющим координацию учебно-методической деятельности МГИМ им. А.Г. Шнитке, в срок до 01 апреля текущего календарного года и утверждается на предстоящий учебный год не позднее, чем за два месяца до начала учебного года.

2.3. Штатное расписание административно-управленческого, учебно-вспомогательного, инженерно-технического и иных категорий персонала утверждается на календарный год не позднее 1 января.

2.4. Оклад (должностной оклад) выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных условиями заключенного с ним трудового договора, а также утвержденной должностной инструкцией.

Оклад (должностной оклад) Работника определяется в трудовом договоре путем отнесения его к соответствующей ПКГ и квалификационному уровню (Приложение № 1).

Институт имеет право устанавливать индивидуальный размер должностного оклада работнику без ограничения его максимальными размерами и не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), утвержденных Департаментом культуры города Москвы, с учетом размера фонда оплаты труда Института, а также сложности и объема выполняемой работником Института работы.

3. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Система оплаты труда работников включает: - оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) специалистов, руководителей и служащих, определенные на основе рекомендованных минимальных должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

- оклады работников по профессиям рабочих определенные на основе рекомендованных минимальных окладов по 8-ми разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера и критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера и критерии их установления;
- условия оплаты труда ректора Института, проректоров, главного бухгалтера;
- условия оплаты труда отдельных категорий работников;
- единовременные выплаты социальной поддержки.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников Института, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются ректором Института в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), утвержденных Департаментом культуры города Москвы, с учетом размера фонда оплаты труда Института, а также сложности и объема выполняемой работниками Института работы.

Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются по 8-ми разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов, утвержденных Департаментом культуры города Москвы, в зависимости от разряда выполняемых работ, с учетом размера фонда оплаты труда Института.

3.3. По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда по согласованию с Департаментом культуры города Москвы.

3.4. Повышение (сохранение) оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) педагогических работников в связи с присвоением более высокой (либо подтверждением действующей) квалификационной категорией производится с момента вынесения решения аттестационной комиссией Департамента культуры города Москвы.

В случае несвоевременного подтверждения действующей квалификационной категории педагогических работников оплата производится в соответствии с размером должностного оклада, установленного для данной должности без квалификационной категории с момента окончания действия срока, на который квалификационная категория присваивалась.

3.5. Для работников Института, занимающих должности работников высшего образования устанавливаются размеры должностных окладов согласно Приложению 1.

3.6. Для педагогических работников ДМШ им. Ю.А. Шапорина и Музыкального колледжа оплата труда организуется по ставкам в зависимости от нормы педагогической нагрузки.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре").

Сумма заработной платы по ставке исчисляется пропорционально выполнению установленной нормы часов педагогической работы.

3.7. В Институте может применяться персональный повышающий коэффициент (устанавливается персонально работнику к окладу).

4. Фонд оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда Института формируется на основании утвержденного штатного расписания и средств на выплату окладов (должностных окладов), стимулирующих и компенсационных надбавок в размерах, установленных настоящим Положением и ректором МГИМ имени А.Г. Шнитке.

4.2. При отсутствии или недостатке финансовых средств ректор Института вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством РФ порядке.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, локальными нормативными актами Института с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников Института в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством РФ и максимальными размерами не ограничиваются.

5.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников Института и дополнительных соглашениях к ним.

5.4. В Институте применяются следующие выплаты компенсационного характера:

Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - до 12% должностного оклада (ставки). Выплата Работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в порядке определённом законодательством Российской Федерации. В Институте принимаются меры по проведению специальной оценки условий труда, как единого комплекса последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата должна быть отменена.

Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями - в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается Работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в соответствии со статьёй 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплата оформляется приказом ректора.

«**Выплата за расширение зон обслуживания** устанавливается Работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с

учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы. Выплата оформляется приказом ректора.

К выплатам за расширение зон обслуживания также относятся:

выплаты за руководство образовательной программой на кафедре;

выплаты за руководство творческим коллективом (от 10 до 30 человек);

выплаты за руководство творческим коллективом (более 30 человек);

выплаты за работу в качестве куратора студенческой группы или курса (индивидуальная и групповая работа по адаптации первокурсников; мониторинг и контроль посещаемости занятий, успеваемости студентов; воспитательная работа в общежитии и т.п.);

выплаты за руководство Секцией концертмейстерского мастерства.

Выплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается Работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы. Выплата оформляется приказом ректора.

Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами - конкретный размер процентной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определённом законодательством Российской Федерации.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем полуторного размера, за последующие часы - не менее чем двойного размера часовой тарифной ставки от установленного должностного оклада, с учётом начисления причитающихся работнику выплат стимулирующего характера, в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса РФ.

Доплата за работу в ночное время - 20% части оклада (должностного оклада) за час работы Работника. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер части должностного оклада (ставки) за час работы определяется путём деления должностного оклада (ставки) Работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной Работнику продолжительности рабочей недели.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату, а также поощрение за выполняемую работу.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

6.3. В Институте работнику устанавливаются выплаты стимулирующего характера как на временной основе (на определенный срок), так и на постоянной основе (на неопределенный срок), но не более чем на один финансовый год, как в абсолютном выражении, так и в процентах к окладу (должностному оклады) без ограничения их максимального размера и в зависимости от категории персонала, к которой относится работник.

6.4. Для всех категорий работников Института могут быть установлены выплаты стимулирующего характера. Основания для выпуска приказа о назначении выплат стимулирующего характера в соответствии с данным пунктом Положения утверждаются соответствующими локальными актами Института.

6.5. Для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу Института, могут быть установлены ежемесячные и единоразовые выплаты стимулирующего характера в зависимости от выполнения критериев эффективности в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению. Основания для издания приказа о назначении выплат стимулирующего характера в соответствии с данным пунктом Положения утверждаются соответствующими локальными актами Института.

6.6. Основанием для назначения выплат стимулирующего характера, указанных в п. 6.5. настоящего Положения, является служебная записка с резолюцией ректора Института, подаваемая руководителем структурного подразделения на его имя, с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) конкретному работнику с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается.

6.7. Всем работникам Института также может быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера, размер которых устанавливается приказом ректора:

- за участие в научной-исследовательской деятельности;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины;
- за обеспечение приносящей доход деятельности Института;
- персональная надбавка к должностному окладу работника.

6.8. Ректор имеет право самостоятельно или с учетом решения соответствующей комиссии изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты) или полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной работы и (или) дополнительной работы и другим основаниям. В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенные некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы) или иные обоснования отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительная записка работника). Отмена выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом ректора.

6.9. Приказом ректора могут быть установлены персональные надбавки к должностному окладу работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности при исполнении поставленных задач.

6.10. Стимулирующая надбавка устанавливается работникам Института, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей:

до 20% от оклада - за ученую степень доктора наук (с даты издания Приказа Минобрнауки);

до 10% от оклада - за ученую степень кандидата наук (с даты издания Приказа Минобрнауки).

Надбавки к окладам за наличие ученой степени устанавливаются по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение. Ежемесячные надбавки за ученые степени доктора наук и кандидата наук не применяются в отношении работников, которым установлены оклады за звания действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

6.11. Стимулирующая надбавка устанавливается работникам Института, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности по одной из занимаемых должностей по выбору, при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей:

до 20% от оклада - за почетное звание "Народный"; до

15% от оклада - за почетное звание "Заслуженный".

Надбавки к окладам за наличие почетного звания устанавливаются по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

6.12. Педагогическим работникам Института, занятым по основному месту работы по программам среднего профессионального и дополнительного образования, устанавливается специальная система стимулирующих выплат к ставкам заработной платы и должностным окладам в соответствии с ст.15 Закона г. Москвы от 20.06.2001 N 25 «О развитии образования в городе Москве»:

Педагогические работники, удостоенные почетных званий "Народный учитель СССР", "Заслуженный учитель школы Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", а также лауреатам премии Мэрии Москвы и лауреатам премии города Москвы в области образования	Доплата в размере 50 процентов ставки (должностного оклада)
Педагогические и иные работники, награжденные отраслевыми нагрудными знаками	Ежемесячная поощрительная надбавка в размере 30 процентов ставки (должностного оклада)
Молодые специалисты	Доплата в размере 40 процентов ставки (должностного оклада) в течение трех лет работы
Молодые специалисты, имеющие диплом с отличием	Доплата в размере 50 процентов ставки(должностного оклада) в течение трех лет работы

6.13. Премиальные выплаты по итогам работы: В целях поощрения работников Института за выполненную работу установлены следующие виды премий:

- премия по итогам работы (за год, полугодие, квартал, месяц)
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

6.14.Премирование осуществляется по решению ректора Института за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Институтом на оплату труда работников.

6.15. Премии работникам Института выплачиваются, как правило, одновременно с заработной платой за отчетный период и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях предусмотренных законодательством РФ.

6.16. Размер премии устанавливается приказом ректора, как в денежной сумме, так и в процентах от должностного оклада, и максимальным размером не ограничивается.

6.17. Работники Института могут премироваться в связи с государственными праздниками и юбилейными и праздничными датами деятельности Института.

Работники Института могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности (50-, 55-, 60-летие и т.д.) и в связи с уходом на пенсию.

7. Условия оплаты труда ректора Института, проректоров, главного бухгалтера

7.1. Оплата труда (заработная плата) ректора Института, проректоров, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размер должностного оклада ректора Института определяется Учредителем в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Института.

7.3. Размер должностного оклада проректоров и главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада ректора Института.

7.4. Предельный уровень средней заработной платы проректоров и главного бухгалтера Института устанавливается ректором Института на 10-30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы ректора Института.

7.5. Размеры выплат стимулирующего характера, предусмотренных отраслевой системой оплаты труда, ректору Института определяются Департаментом культуры города Москвы в зависимости от достижения показателей оценки эффективности деятельности Института.

7.6. Компенсационные выплаты ректору, проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством при наличии условий труда, предусматривающих установление таких выплат.

7.7. Основания и размеры стимулирующих выплат проректорам и главному бухгалтеру Института определяются в соответствии с настоящим Положением.

8. Единовременные выплаты социальной поддержки

8.1. К единовременным и другим выплатам социальной поддержки относится материальная помощь.

8.2. Выплаты социальной поддержки устанавливаются в зависимости от финансовых возможностей Института.

8.3. Материальная помощь выплачивается по заявлению работника, на основании документального подтверждения, в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка;

- в связи с тяжелым заболеванием работника Института;

- материальная помощь на оплату ритуальных услуг. Работнику, в случае смерти близких родственников (мужа, жены, детей, родителей) может оплачиваться часть расходов. Заявление работника с приложением соответствующих документов (копия документов, подтверждающих степень родства, копия свидетельства о смерти родственника) предоставляются на рассмотрение ректору Института. В случае смерти работника его семье могут частично оплачиваться фактические расходы на ритуальные услуги. Заявление от близкого родственника, копия свидетельства о смерти предоставляются на рассмотрение ректора Института;

- в других случаях, связанных с тяжелым материальным положением работника Института;

8.4. Размер единовременной выплаты социальной поддержки работника устанавливается ректором Института.

9. Заключительные положения

9.1. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

Размер минимальной заработной платы включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), включающую должностной оклад (оклад), а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.2. При введении новых систем оплаты труда и внесении изменений в трудовые договоры работников Института применяется форма эффективного контракта, утвержденная Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы (распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р).

Введение эффективного контракта подразумевает качественное совершенствование трудовых отношений в рамках трудовых договоров. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

9.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда ректор Института несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив ректора в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от ректора Института о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

9.4. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Института включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Институт производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.5. При переходе на новые условия оплаты труда заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

В случае наступления случая снижения заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) работнику производится доплата при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. Доплата производится в отношении работников, с которыми заключены трудовые договоры на момент введения системы оплаты труда, отличной от тарифной пропорционально отработанному времени.

9.6. На правоотношения, не урегулированные настоящим Положением, распространяются нормы действующего законодательства РФ, а также локальные нормативные правовые акты Института.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
Профсоюзной организации
Работников

_____ Е.А. Радзецкая

«29» мая 2018 г

«УТВЕРЖДАЮ»
И.о. ректора МГИМ им. А.Г. Шнитке

_____ А.И. Щербакова

«29» мая 2018г.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный институт музыки имени А.Г. Шнитке»

1. Размер должностных окладов, по профессиональным квалификационным группам должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования

ПКГ должностей ППС

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей	Индекс квалификационного уровня
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	1	Ассистент Преподаватель	36 315	-
	2	Старший преподаватель	40 230	-
	3	Доцент	54 625	-
	4	Профессор	72 000	-
	5	Заведующий кафедрой	95 600	-
	6	Декан	98 800	-

ПКГ должностей руководителей структурных подразделений

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей	Индекс квалификационного уровня
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1	Начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, подготовительных курсов (отделения), студенческого бюро, учебной (учебно-производственной) мастерской, помощник проректора; помощник ректора; руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики; ученый секретарь совета факультета (института)	36 315	-
	2	Начальник (директор, заведующий, руководитель): второго управления, межкафедральной (межфакультетской)	40 230	-

		учебной лаборатории, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы, студенческого общежития, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности; начальник (заведующий) отдела: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, магистратуры, ординатуры, учебного (учебно-методического, методического), международных связей		
	3	Начальник (директор, заведующий, руководитель): издательства учебной литературы и учебно-методических пособий для студентов, структурного подразделения, реализующего образовательные программы начального профессионального и (или) среднего профессионального образования, учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра, учебной типографии, учебной художественной мастерской, учебной теле-, фото-, киностудии и других учебных подразделений; начальник управления: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, кадров, магистратуры, международных связей, ординатуры, учебного (учебно-методического), экономического (финансово-экономического, финансового), юридического (правового); начальник управления охраны труда и техники безопасности (при наличии в вузе объектов производственной инфраструктуры и (или) научно-исследовательских подразделений, вычислительного центра); советник при ректорате; ученый секретарь совета учреждения	54 625	-

1.1. Должностной оклад заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 5-15 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего структурного подразделения.

3. Размер должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей	Индекс квалификационного уровня
Профессиональная квалификационная группа педагогических работников	1	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	20 520	(**) -категория, подтверждающая соотв. занимаемой должности -1,1 - 1 категория – 1,2 - высшая категория – 1,3
	2	Инструктор-методист; педагог дополнительного образования; концертмейстер; педагог организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	21 800	(**) -категория, подтверждающая соотв. занимаемой должности -1,2 - 1 категория – 1,3 - высшая категория – 1,4
	3	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель;	22 800	(**) -категория, подтверждающая соотв. занимаемой должности -1,2 - 1 категория – 1,3 - высшая категория – 1,4
	4	Педагог-библиотекарь; преподаватель*; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист;	24 100	(**) -категория, подтверждающая соотв. занимаемой должности -1,2 - 1 категория – 1,3 - высшая категория – 1,4

(*) кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу

(**)За повышение категории устанавливается доплата (коэффициент от базового уровня)

3. Размер должностных окладов по должностям научных работников и работников структурных подразделений

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей	Индекс квалификационного уровня
Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и работников структурных подразделений	1	Младший научный сотрудник, научный сотрудник	34 000	-
	2	Старший научный сотрудник	42 750	-
	3	Ведущий научный сотрудник	48 625	-
	4	Главный научный сотрудник	54 625	-

4. Перечень профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней и размеры должностных окладов

Наименование профессиональная квалификационная группа	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей	Индекс квалификационного уровня
ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Секретарь учебной части	18 800	
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень		-
Дежурный по общежитию	18 800	
Архивист	18 800	
Делопроизводитель	18 800	
Комендант	18 800	

4 квалификационный уровень	20 600	
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень		-
Специалист по работе с молодежью	21 400	
2 квалификационный уровень	23 400	-
3 квалификационный уровень	25 400	-
4 квалификационный уровень	27 400	-
5 квалификационный уровень	29 400	-
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень		-
Бухгалтер	23 500	
Инженер	23 500	
Специалист по охране труда	23 500	
Специалист по кадрам	23 500	
Юрисконсульт	23 500	
2 квалификационный уровень	25 500	-
3 квалификационный уровень	27 700	-
4 квалификационный уровень		-
Ведущий бухгалтер	29 800	
5 квалификационный уровень	32 000	
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		-
1 квалификационный уровень	32 200	-
2 квалификационный уровень	34 400	
3 квалификационный уровень	36 400	-
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
Библиотекарь	24 100	-2 категория -1,1 -1 категория – 1,2 - ведущий – 1,3

ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации» третьего уровня		
1 квалификационный уровень	18 800	
2 квалификационный уровень	20 600	
3 квалификационный уровень	22 700	
Системный администратор	22 700	
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень		
Медицинская сестра	22 500	
4 квалификационный уровень	23 700	
ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала		
1 квалификационный уровень	18 800	
Специалист по учебно-методической работе	18 800	
2 квалификационный уровень	20 600	
3 квалификационный уровень	22 700	

4.1. Должностной оклад заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 5-15 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего структурного подразделения.

5. Для работников Института, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие размеры окладов по 8-ми разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих:

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	**Размер оклада, руб.**
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	18 800
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	19 700
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	20 700

4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	21 800
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	22 800
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	24 000
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	25 100
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	26 400

Приложение № 2
К Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный институт музыки имени А.Г. Шнитке»

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
Профсоюзной организации
Работников

_____Е.А. Радзецкая

«29» мая 2018 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
И.о.ректора МГИМ им. А.Г. Шнитке

_____А.И. Щербакова

«29» мая 2018 г.

Критерии и показатели эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава вуза, педагогических работников Музыкального колледжа, концертмейстеров, педагогических работников ДМШ им. Ю.А. Шапорина Московского государственного института музыки имени А.Г. Шнитке

1. Общие положения

1.1. Эффективность деятельности профессорско -преподавательского состава вуза, педагогических работников Музыкального колледжа, концертмейстеров, педагогических работников ДМШ им. Ю.А. Шапорина МГИМ им. А.Г. Шнитке регулируется эффективным контрактом, заключаемым между работником и работодателем (ректором Института).

1.2. В эффективном контракте могут быть учтены те учебные, научные, методические, творческие, организационные достижения работника, а также различные формы воспитательной и другой педагогической работы, которые либо превышают необходимый объём на ставку заработной платы работника, либо не входят в его основные должностные обязанности.

1.3. Эффективность деятельности работника оценивается в качестве материального вознаграждения, которое реализуется в виде доплат к основному окладу работника.

1.4. В соответствии с видами работ (постоянная, единовременная) эффективный контракт предполагает как регулярные (ежемесячные) доплаты, так и единоразовые.

1.5. Единоразовые выплаты осуществляются два раза в год (по результатам работы за 1-е и 2-е полугодие).

2. Критерии и показатели эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава вуза

2.1. В эффективном контракте учитываются учебные, методические, научные, творческие, организационные достижения работника, а также различные формы воспитательной и другой педагогической работы, которые не входят в его Индивидуальный план, утвержденный руководителем структурного произведения.

2.2. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера (в соответствии с оценкой эффективности) осуществляются в следующих случаях:

	Наименование выплаты	Подтверждение	Критерий	Сумма, руб.
	1	2	3	4
1.	**Публикационная активность**			
1.1.	**Достижение совокупного количества публикаций работника, аффилированного с МГИМ им. А.Г. Шнитке в базе данных (далее - БД) Российского индекса научного цитирования (далее - РИНЦ)**			
1.2.	Достижение совокупного количества публикаций работника, аффилированного с МГИМ им. А.Г. Шнитке в БД РИНЦ	а) Приказ МГИМ им. А.Г. Шнитке, объявляющий совокупное количество публикаций работников на начало учебного года, согласованный проректором по научно-исследовательской работе; Основание:централизованно обработанные данные. б) Приказ МГИМ им. А.Г. Шнитке, объявляющий достижение в течение года совокупного количества публикаций работника; Основание: ходатайство заведующего кафедрой с приложением снимка экрана (скриншота) БД РИНЦ, заверенного проректором по научно-исследовательской работе.	Количество публикаций в БД РИНЦ превысило 30	2 000
1.3.	Достижение совокупного количества публикаций работника, аффилированного с МГИМ им. А.Г. Шнитке в БД РИНЦ		Количество публикаций в БД РИНЦ превысило 50	4 000
1.4.	Достижение совокупного количества цитирований публикаций работника, аффилированного с МГИМ им. А.Г. Шнитке в БД РИНЦ		Количество публикаций в БД РИНЦ превысило 100	6 000
1.5.	Достижение совокупного количества цитирований публикаций работника, аффилированного с МГИМ им. А.Г. Шнитке в БД РИНЦ		Количество цитирований в БД РИНЦ превысило 300	2 000
1.6.	Достижение совокупного количества цитирований публикаций работника, аффилированного с МГИМ им. А.Г. Шнитке в БД РИНЦ		Количество цитирований в БД РИНЦ превысило 500	4 000

1.7.	Достижение значения Индекса Хирша работника, аффилированного с МГИМ им. А.Г. Шнитке, в БД РИНЦ		Количество цитирований в БД РИНЦ превысило 1 000	6 000
1.8.	Достижение значения Индекса Хирша работника, аффилированного с МГИМ им. А.Г. Шнитке, в БД РИНЦ	а) Приказ МГИМ им. А.Г. Шнитке, объявляющий значение Индекса Хирша работников на начало учебного года, согласованный проректором по научно-исследовательской работе; Основание: централизованно обработанные данные. б) Приказ МГИМ им. А.Г. Шнитке, объявляющий достижение в течение года значения Индекса Хирша работника; Основание: ходатайство заведующего кафедрой с приложением снимка экрана (скриншота) БД РИНЦ, заверенного проректором по научно-исследовательской работе.	Индекс Хирша в БДРИНЦ достиг значения 5	1 000
1.9.	Достижение значения Индекса Хирша работника, аффилированного с МГИМ им. А.Г. Шнитке, в БД РИНЦ		Индекс Хирша в БДРИНЦ достиг значения 7	2 000
1.10.	Наличие публикаций работника, аффилированного с МГИМ им. А.Г. Шнитке в БД Scopus		Индекс Хирша в БДРИНЦ достиг значения 10	4 000
1.11.	Достижение совокупного количества публикаций работника, аффилированного с МГИМ им. А.Г. Шнитке в БД Scopus	а) Приказ МГИМ им. А.Г. Шнитке, объявляющий совокупное количество публикаций работников на начало учебного года, согласованный проректором по научно-исследовательской работе; Основание: централизованно обработанные данные. б) Приказ МГИМ им. А.Г. Шнитке, объявляющий достижение в течение года совокупного количества публикаций работника; Основание: ходатайство заведующего кафедрой с приложением снимка экрана (скриншота) БД Scopus, заверенного проректором по научно-исследовательской работе.	Наличие публикаций работника в изданиях, индексируемых БД Scopus	3 000
1.12.	Наличие публикаций работника, аффилированного с МГИМ им. А.Г. Шнитке в БД Web of science		Совокупное количество публикаций работника в изданиях, индексируемых БД Scopus превысило 3	6 000
1.13.	Достижение совокупного количества публикаций работника, аффилированного с МГИМ им. А.Г. Шнитке в БД Web of science	а) Приказ МГИМ им. А.Г. Шнитке, объявляющий совокупное количество публикаций работников на начало учебного года, согласованный проректором по	Наличие публикаций в изданиях, индексируемых БД Web of science	3 000

		научно-исследовательской работе; Основание: централизованно обработанные данные. б) Приказ МГИМ им. А.Г. Шнитке, объявляющий достижение в течение года совокупного количества публикаций работника; Основание: ходатайство заведующего кафедрой с приложением снимка экрана (скриншота) БД Web of science, заверенный проректором по научно- исследовательской работе.		

2.3. Размер единоразовых доплат определяется объёмом различного вида работ (выраженном в часах в соответствии с Положением о нормах времени), не входящих в Индивидуальный план научно-педагогического работника.

2.4. Единоразовые доплаты осуществляются только при исполнении в полном объеме Индивидуального плана работника. Размер вознаграждения определяется путем умножения количества часов, превышающих часы, определенные Индивидуальным планом, на коэффициент, определяемый размером имеющегося фонда заработной платы структурного подразделения.

3. Критерии и показатели эффективности деятельности преподавателей Музыкального колледжа

3.1. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера преподавателей Музыкального колледжа (в соответствии с оценкой эффективности) осуществляются в тех же случаях, что и профессорско-педагогическому составу вуза (см. п. 2.2.).

3.2. Единоразовые доплаты осуществляются за ведение преподавателем Научно-исследовательской и (или) творческой работы. Данные виды работы не являются обязательными для преподавателя Музыкального колледжа и потому не фиксируются в его Индивидуальном плане.

3.3. Методическая, воспитательная и другая педагогическая работа отражаются в Индивидуальном плане и являются составной частью учебной работы преподавателя колледжа и дополнительно оплачиваться не могут.

3.4. Размер вознаграждения за ведение преподавателем Научно-исследовательской и (или) творческой работы, определяется путем умножения количества часов (в соответствии с Положением о нормах времени) на коэффициент,

определяемый размером имеющегося фонда заработной платы структурного подразделения.

3.5. Единоразовые доплаты за научную и творческую деятельность преподавателю осуществляются только при исполнении им своего Индивидуального плана, содержащего различные виды методической, воспитательной и другой педагогической работы.

4. Критерии и показатели эффективности концертмейстерского состава

4.1. В эффективном контракте концертмейстера учитываются учебные, методические, научные, творческие, организационные достижения работника, которые не входят в круг его основных обязанностей, которые он выполняет по поручению или по согласованию с заведующим профильной кафедры.

4.2. Единоразовые выплаты стимулирующего характера концертмейстерскому составу осуществляются на следующих основаниях:

- участие в качестве музыканта-исполнителя в концертах, конкурсах, фестивалях, мастер-классах, курсах повышения квалификации;
- участие в организации и проведении концертов, конкурсов, фестивалей, мастер-классов, курсов повышения квалификации;
- выполнение переложений и аранжировок произведений, редактирование нотного текста, подготовка учебных пособий и хрестоматий;
- выполнение других работ по поручению заведующего профильной кафедры.

4.3. Участие в зачетах и экзаменах учитывается при планировании концертмейстерской нагрузки и дополнительно оплачиваться не может.

4.4. Выполнение названных в п. 4.3. работ должно быть подтверждено заведующим профильной кафедры.

4.5. Размер вознаграждения определяется путем умножения количества часов за произведенные работы (в соответствии с Положением о нормах времени) на коэффициент, определяемый размером имеющегося фонда заработной платы структурного подразделения.

5. Критерии и показатели эффективности педагогических работников ДМШ им. Ю.А. Шапорина

5.1. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам ДМШ им. Ю.А. Шапорина:

Наименование выплаты	Подтверждение	Критерий	Сумма, руб.
1	2	3	4
Ответственный за информационное обеспечение на сайте школы	Приказ ректора МГИМ им. АГ.Шнитке	В период исполнения обязанностей	5 000
Работа в системе электронной записи	Приказ ректора МГИМ им. А.Г.Шнитке	В период исполнения обязанностей	5 000
Ответственный за организацию концертной деятельности школы	Приказ ректора МГИМ им. АГ.Шнитке	В период исполнения обязанностей	5 000

5.2. Единоразовые выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам ДМШ им. Ю.А. Шапорина осуществляются по приказу ректора в порядке премирования.

Критерии и показатели эффективности деятельности административно-управленческого и вспомогательного персонала Московского государственного института музыки имени А.Г. Шнитке

1. Общие положения

1.6. Эффективность деятельности административно-управленческого и вспомогательного персонала МГИМ им. А.Г. Шнитке регулируется эффективным контрактом, заключаемым между работником и работодателем (ректором Института).

1.7. Эффективность деятельности работника оценивается в качестве материального вознаграждения, которое реализуется в виде доплат к основному окладу работника.

1.8. В соответствии с видами работ (постоянная, единовременная) эффективный контракт предполагает как регулярные (ежемесячные) доплаты, так и единоразовые.

1.9. Единоразовые выплаты осуществляются два раза в год (по результатам работы за 1-е и 2-е полугодие).

2. Критерии и показатели эффективности деятельности административно-управленческого и вспомогательного персонала

2.1. В эффективном контракте учитываются достижения работника, утвержденные руководителем структурного произведения.

2.2. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера (в соответствии с оценкой эффективности) осуществляются в следующих случаях:

	Показатель эффективности	Подтверждение	Критерий	Баллы	Размер стимулирующих выплат (точное значение либо процент от должностного оклада)
	1	2	3		4
1.	Отсутствие (наличие) предписаний надзорных органов в рамках компетенции по должности	Отсутствие (наличие) актов, предписаний о выявленных нарушениях	Отсутствие актов и предписаний	0-5	1 балл – от 10% от должностного оклада; 2 балла - от 20 % должностного оклада; 3 балла - от 30 % должностного оклада; 4 балла - от 40 % должностного оклада; 5 баллов - от 50% должностного оклада
2	Составление планов работы, подготовка справок и заключений в рамках компетенции по должности	Приказ ректора об утверждении планов работы, справки и заключения в рамках компетенции по должности	Своевременность и качественность составления планов работы, подготовки справок и заключений в рамках компетенции по должности	0-5	1 балл – от 10% от должностного оклада; 2 балла - от 20 % должностного оклада; 3 балла - от 30 % должностного оклада; 4 балла - от 40 %

					должностного оклада; 5 баллов - от 50% должностного оклада
3	Отчетность о работе в рамках компетенции по должности	Приказ ректора об утверждении отчетов или отчеты о работе/скриншоты об отправке отчетов, заполняемых на сайтах государственных и муниципальных органов и иных организаций	Своевременность и качественность представления отчетности о работе в рамках компетенции по должности	0-5	1 балл – от 10% от должностного оклада; 2 балла - от 20 % должностного оклада; 3 балла - от 30 % должностного оклада; 4 балла - от 40 % должностного оклада; 5 баллов - от 50% должностного оклада
4.	Участие в научно-исследовательской деятельности	Наличие публикаций Работника, аффилированного с МГИМ им. А.Г. Шнитке, в БД РИНЦ	Количество публикаций превысило 10	5	От 20 % должностного оклада
		Наличие публикаций Работника, аффилированного с МГИМ им. А.Г. Шнитке, в БД Scopus, Web of science	Количество публикаций превысило 2	5	От 20 % должностного оклада
		Достижение совокупного количества цитирований публикаций работника, аффилированного с МГИМ им. А.Г. Шнитке, в БД РИНЦ	Количество цитирований превысило 10	5	От 20 % должностного оклада

2.5. Размер стимулирующих выплат определяется объёмом имеющегося фонда заработной платы структурного подразделения. Начисление стимулирующих выплат осуществляется ежемесячно на основании приказа ректора с учетом данных, отраженных в акте самообследования, утвержденного руководителем структурного подразделения и Кадровым комитетом Института. Кадровый комитет утверждает акт самооценки 1 раз в полугодие.

АКТ САМООБСЛЕДОВАНИЯ

Ф.И.О.

_____

Должность_____

Дата_____ Период_____

№ п/п	Пока-затель	Крите-рий	Замечания кадрового комитета	Итого баллов по критерию
1		К1		
2		К2		
3		К3		
4		К4		

Руководитель структурного подразделения:_____

Кадровый комитет:

Председатель:_____

Секретарь: _____

Пронумеровано, прошито и
скреплено печатью
(тридцать четыре) листа(ов)
И.о.ректора

А.И.Щербакова